
Pengaruh Kepemimpinan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Organisasi PT. Ujang Jaya International**Muzdalifah**

Program Pascasarjana, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Email: muzdalifah2308@gmail.com*Corresponding Author:* muzdalifah2308@gmail.com***Abstract***

The purpose of this research is to determine and analyze the influence of leadership on performance, the influence of training on performance, the influence of leadership on organizational commitment, the influence of training on organizational commitment, the influence of organizational commitment on performance, the influence of leadership on performance through organizational commitment, the influence of training on organizational commitment. the influence of training on performance through organizational commitment. This research uses a type of causal research using a quantitative approach with a sample of 92 respondents who are employees of Ujang Jaya Internasional. The data collection technique uses interviews and a list of statements such as a questionnaire and the data analysis technique uses Partial Least Square (SmartPLS) to test the seven hypotheses proposed in this research. The results of the research show that leadership has a significant effect on performance, training has a significant effect on performance, leadership has a significant effect on organizational commitment, training has a significant effect on organizational commitment, leadership has a significant effect on performance through organizational commitment (in other words, organizational commitment acts as a mediator), training has a significant effect on performance through organizational commitment (in other words, organizational commitment acts as a mediator).

Keywords: Leadership, Training, Performance and Organizational Commitment.**I. Pendahuluan**

Di era globalisasi yang semakin canggih ini perkembangan dunia usaha semakin bertumbuh dengan pesat. Sumber daya manusia merupakan salah satu komponen penting dalam sebuah kegiatan organisasi. Penelitian ini dilakukan di PT. Ujang Jaya International, PT. Ujang Jaya International adalah perusahaan yang bergerak di bisnis kopi yang dimulai pada tahun 1998, perusahaan ini sebagai

pemasok perdagangan roaster kopi di pasar lokal di kota Medan dan juga memasok kopi ke perusahaan ekspor. Sejak bergabungnya PT. Ujang Jaya International dengan PT. Forestrade Indonesia pimpinan yang bernama Iradhah Hasnan menjadi pengusaha hebat dalam bisnis kopi. Sejak 2004, PT. Ujang Jaya International mulai mengekspor ke seluruh dunia, tetapi masih memperdagangkan biji kopi konvensional. Dan setelah bergabung di

sekitar 2008 menjadi anggota FLO-CERT, Control Union untuk memasok Perdagangan yang Adil dan Kopi Organik semakin meningkat sehingga kinerja karyawan juga dituntut untuk lebih maksimal lagi. Fenomena yang terjadi pada kinerja karyawan PT. Ujang Jaya International yaitu rendahnya kinerja karyawan, yang berdampak dari tidak optimalnya kinerja karyawan. Tidak optimalnya kinerja karyawan paling signifikan terjadi pada karyawan produksi (wawancara penulis dengan manajer PT. Ujang Jaya Internasional) pada bagian produksi, banyak karyawan yang tidak dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Hasil kerja karyawan tidak sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Sebagai perusahaan yang bergerak dibidang kopi, maka tingkat kinerja karyawan bagian produksi memegang peranan yang sangat penting dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Target kerja yang dicapai karyawan merupakan prestasi atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan..

II. Landasan Teori Kinerja

Secara umum definisi kinerja berasal dari pengertian performance. Ada pula yang memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun sebenarnya kinerja mempunyai pengertian bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja digunakan perusahaan untuk menilai kinerja

karyawannya atau mengevaluasi hasil pekerjaan karyawan. Penilaian kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui apakah selama pelaksanaan kinerja terdapat deviasi dari rencana yang telah ditentukan. Penilaian hanya berkepentingan untuk mengukur apa yang penting dan relevan.

Indikator Kinerja

Keberhasilan ataupun kegagalan dalam suatu perusahaan dalam melaksanakan tugas sangat berhubungan dengan kinerja karyawan, pencapaian kinerja dalam organisasi merupakan faktor yang harus diperhatikan untuk mewujudkan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pada kinerja karyawan terdapat indikator sebagai alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan tersebut.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi menunjukkan identifikasi yang kuat dari seorang individu terhadap organisasi dan ia merasa dirinya adalah bagian dari organisasi. Bahwa semakin tinggi komitmen kerja, semakin besar loyalitas produktifitas, dan tanggung jawab lebih tinggi terhadap suatu hal yang berkaitan dengan organisasi.

Kepemimpinan

Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin para pengikutnya. Seorang pemimpin merupakan seseorang yang memiliki suatu program dan yang berperilaku secara bersama-sama dengan anggota-anggota kelompok dengan mempergunakan cara atau gaya tertentu, sehingga kepemimpinan mempunyai peranan sebagai kekuatan

dinamik yang mendorong, memotivasi dan mengkoordinasikan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pelatihan

Pelatihan adalah proses secara sistematis. Mengubah tingkah laku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan karyawan untuk membantu karyawan untuk mencapai keahlian atau kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya. Meningkatkan pengetahuan dan keahlian seorang karyawan didalam instansi atau organisasi. Karena semakin lama pelatihan kerja dilakukan maka karyawan akan semakin mengerti akan pekerjaan yang harus dilakukan dan akan semakin meningkatkan kinerja.

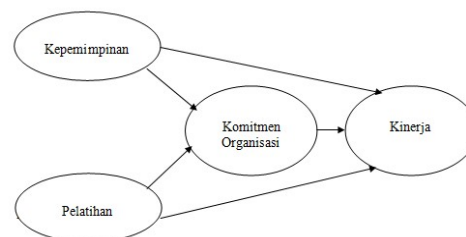
III. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif statistik, karena jenis analisis ini bergantung pada kemampuan menghitung data secara akurat serta diharapkan dapat menginterpretasikan data yang kompleks pada tiap variabel yang diteliti. Arikunto (2013:32) menjelaskan bahwa, “Penelitian deskripsi kuantitatif statistik yaitu penelitian yang bertujuan untuk menguraikan atau menggambarkan tentang sifat-sifat (karakteristik) dari suatu keadaan atau objek penelitian”. Sifat dari penelitian ini menjelaskan secara deskriptif (deskriptif explanatory). Menurut Sugiyono (2016:15), “Penelitian deskriptif explanatory adalah penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang

diteliti serta pengaruh antara satu variabel dengan variabel yang lain”. Penelitian ini menggunakan pendekatan survei. Menurut Sugiyono (2016:11) pendekatan survei adalah :

Metode survei yaitu metode penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang di- ambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan-hubungan antara variabel sosiologis maupun psikologis.

Untuk lebih jelasnya kerangka berfikir ini dapat dilihat pada Gambar 1. berikut ini:



Gambar 1. Kerangka Berpikir

IV. Hasil dan Pembahasan Sampel

Menurut Sugiyono (2016:118), sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Meskipun sampel hanya merukan bagian dari populasi, kenyataan-kenyataan yang diperoleh dari sampel itu harus menggambarkan dalam populasi. Teknik yang dipilih dalam penelitian ini adalah teknik *non-probability sampling*.

Untuk menentukan ukuran sampel dapat digunakan rumus Slovin:

$$v. \quad n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

Dimana:

n : Ukuran Sampel
 N : Ukuran Populasi
 e : Persen kelonggaran karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan sebesar 5% atau 0.05.

Standar error ditentukan sebesar 5%. Dari rumus tersebut di atas, maka dapat dihitung jumlah sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{120}{1 + (120)(0.05)^2}$$

$$n = \frac{120}{1.3}$$

$$n = 92,3$$

Maka, jumlah keseluruhan sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 92,3 yang dibulatkan menjadi 92 responden pada PT. Ujang Jaya International Medan.

Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan PT. Ujang Jaya International Medan. Dalam penelitian ini penulis mengolah angket dalam bentuk data yang terdiri dari 14 pernyataan untuk variabel kepemimpinan (X1), 10 pernyataan untuk variabel pelatihan (X2), 12 pernyataan untuk variabel Kinerja karyawan (Y), 10 pernyataan untuk variabel komitmen karyawan (Z). Angket yang disebarkan ini diberikan kepada keseluruhan karyawan PT. Ujang Jaya International Medan berjumlah 92 orang sebagai sample penelitian dan dengan menggunakan skala likert dengan 5 (lima) opsi sebagai berikut:

Tabel 1. Skala Likert

No	Pertanyaan	Bobot
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Ketentuan diatas berlaku dengan menghitung X,Y dan Z jadi setiap responden yang menjawab angket maka skor tertinggi adalah 5 dan skor terendah.

Pengujian Hipotesis Pengaruh Total (Total Effect)

Total efek merupakan total dari *direct effect* (pengaruh langsung) dan *indirect effect* (Pengaruh tidak langsung).

Tabel 2. Total Effect

	Tstatistics(O/STDEV)	P-Values
Kepemimpinan -> Kinerja karyawan	9.378	0.000
Pelatihan -> Kinerja karyawan	5.415	0.000
Komitmen organisasi -> Kinerja karyawan	3.042	0.002
Kepemimpinan -> Komitmen Karyawan	5.600	0.000
Pelatihan -> Komitmen organisasi	3.746	0.000
Kepemimpinan -> Komitmen organisasi -> Kinerja Karyawan	2.602	0.009
Pelatihan -> Komitmen organisasi -> Kinerja Karyawan	2.402	0.017

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2023).

Kesimpulan dari nilai pengaruh total pada tabel diatas adalah sebagai berikut:

1. Total efek untuk hubungan X1 (Kepemimpinan) dan Y (Kinerja Karyawan) nilai Tstatistics (O/STDEV) adalah sebesar 9.378 dengan P-values 0.000<0.05 (berpengaruh signifikan).
2. Total efek untuk hubungan X2 (Pelatihan) dan Y (Kinerja Karyawan) nilai Tstatistics (O/STDEV) adalah 5.415

- dengan P-values $0.000 < 0.05$ (berpengaruh signifikan)
3. Total efek hubungan Z (komitmen organisasi) dan Y (Kinerja Karyawan) nilai Tstatistics (O/STDEV) adalah sebesar 3.042 dengan P-values $0.002 < 0.05$ (berpengaruh signifikan).
 4. Total efek untuk hubungan X1 (Kepemimpinan) dan Z (komitmen organisasi) nilai Tstatistics (O/STDEV) adalah sebesar 5.600 dengan P-values $0.000 < 0.05$ (berpengaruh signifikan).
 5. Total efek untuk hubungan X2 (Pelatihan) dan Z (komitmen organisasi) nilai Tstatistics(O/STDEV) adalah sebesar 3.746 dengan P-values $0.000 < 0.05$ (berpengaruh signifikan).
 6. Dari tabel diatas, bahwa T statistic pada total efek pengaruh langsung lebih besar dari pada tidak langsung dengan nilai sebesar $9.378 > 2.602$ maka komitmen organisaasi. tidak perlu memediasi pengaruh dari Kepemimpinan Kinerja Karyawan pada karyawan PT. Ujang Jaya International Medan.
 7. Dari tabel diatas, bahwa T statistik pengaruh langsung lebih besar dari pada tidak langsung dengan nilai sebesar $5.415 > 2.402$ maka komitmen karyawan. tidak perlu memediasi pengaruh dari Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT. Ujang Jaya International Medan.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi internal alat ukur. Reliabilitas menunjukkan akurasi, konsistensi, dan ketepatan suatu alat ukur dalam melakukan pengukuran. Uji reliabilitas dalam PLS dapat menggunakan dua metode, yaitu *cronbach's alpha* dan *composite reliability*. *Cronbach's alpha* untuk mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk, sedangkan *composite reliability* untuk mengukur nilai sesungguhnya dari reliabilitas suatu konstruk. *Rule of thumb* yang digunakan untuk nilai *composite reliability* yaitu $> 0,6$ serta nilai *Cronbach alpha* > 0.60 , maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas tinggi. Hasil uji reliabilitas kedua metode dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel/Konstruk	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	Hasil Uji
Kepemimpinan (X1)	0.956	0.961	Reliabel
Pelatihan (X2)	0.939	0.948	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0.958	0.963	Reliabel
Komitmen Karyawan (Z)	0.937	0.947	Reliabel

Sumber :Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2023)

Berdasarkan sajian data diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel penelitian nilai cronch's alpha dan composite reliability $> 0,60$. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut, dapat dinyatakan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian dinyatakan reliabel.

Uji F- Square

F-Square adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relative dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen).

Kriteria penarikan kesimpulan adalah jika F^2 sebesar 0,02 maka terdapat efek kecil (lemah) dari variabel eksogen terhadap endogen, nilai F^2 sebesar 0,15 maka terdapat efek moderat (sedang) dari variabel eksogen terhadap endogen, nilai F^2 sebesar 0,35 maka terdapat efek yang besar (baik) dari variabel eksogen terhadap endogen. Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program SmartPLS 3.0, diperoleh nilai F-Square yang dapat dilihat pada gambar dan tabel berikut:

Tabel 4. Nilai F-Square

Variabel	F-Square
Kepemimpinan -> Kinerja karyawan	0.429
Pelatihan -> Kinerja karyawan	0.159
Komitmen Karyawan -> Kinerja karyawan	0.087
Kepemimpinan -> Komitmen Karyawan	0.440
Pelatihan -> Komitmen Karyawan	0.193
Kepemimpinan -> Komitmen Karyawan -> Kinerja karyawan	0.125
Pelatihan -> Komitmen Karyawan -> Kinerja karyawan	0.083

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2023)

Berdasarkan dari tabel diketahui bahwa:

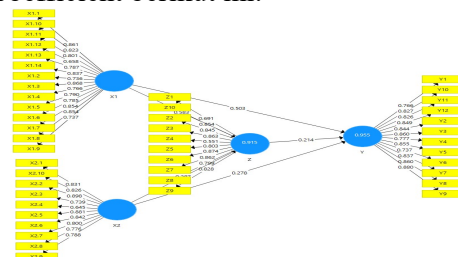
1. Pengaruh Kepemimpinan(X1) terhadap Kinerja karyawan (Y) memiliki F^2 sebesar 0.429 mengindikasikan bahwa terdapat efek yang besar (baik)
2. Pengaruh Pelatihan(X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) memiliki F^2 sebesar 0.159 mengindikasikan bahwa terdapat efek moderat (sedang).
3. Pengaruh Komitmen karyawan (Z) terhadap Kinerja karyawan (Y) memiliki F^2 sebesar 0.087 mengindikasikan bahwa terdapat efek yang kecil (lemah).
4. Pengaruh Kepemimpinan(X1) terhadap Kinerja karyawan (Z) memiliki F^2 sebesar 0.440

mengindikasikan bahwa terdapat efek yang besar (baik)

5. Pengaruh Pelatihan(X2) terhadap Kinerja karyawan (Z) memiliki F^2 sebesar 0.193 mengindikasikan bahwa terdapat efek moderat (sedang).
6. Pengaruh Kepemimpinan(X1) terhadap Kinerja karyawan (Y) dimediasi oleh Komitmen karyawan (Z) memiliki F^2 0.125 mengindikasikan bahwa terdapat efek yang kecil (lemah).
7. Pengaruh Pelatihan(X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) dimediasi oleh Komitmen karyawan (Z) memiliki F^2 sebesar 0.083 mengindikasikan bahwa terdapat efek yang kecil (lemah).

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menentukan koefisien jalur dari model struktural. Tujuannya adalah untuk menguji signifikansi semua hubungan atau pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dibagi menjadi pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program SmartPLS 3.0 gambar hasil uji hipotesis pengaruh langsung dan tidak langsung dapat dilihat pada gambar path coefficient berikut ini:



Gambar 2. Path Coefficient

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang dinilai oleh koefisien jalur sebesar 0.503 . Nilai probabilitas yang didapatkan adalah sebesar $0.000 < 0.05$, dengan nilai TStatistics ($|O/STDEV|$) (t hitung) 5.850, dan nilai t tabel 1.96, dengan demikian t hitung lebih besar dari t tabel ($5.850 > 1.96$) sehingga H_0 ditolak (H_a diterima). Hal ini berarti kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Ujang Jaya International Medan.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang dinilai oleh koefisien jalur sebesar 0.278 . Nilai probabilitas yang didapatkan adalah sebesar $0.000 < 0.05$, dengan nilai TStatistics ($|O/STDEV|$) (t hitung) 4.946, dan nilai t tabel 1.96, dengan demikian t hitung lebih besar dari t tabel ($4.946 > 1.96$) sehingga H_0 ditolak (H_a diterima). Hal ini berarti pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Ujang Jaya International Medan.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang dinilai oleh koefisien jalur sebesar 0.214 . Nilai probabilitas yang

didapatkan adalah sebesar $0.002 < 0.05$, dengan nilai TStatistics ($|O/STDEV|$) (t hitung) 2.834, dan nilai t tabel 1.96, dengan demikian t hitung lebih besar dari t tabel ($2.834 > 1.96$) sehingga H_0 ditolak (H_a diterima). Hal ini berarti komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Ujang Jaya International Medan.

Hal ini menunjukkan bahwa dengan komitmen organisasi yang sering dilakukan oleh karyawan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Ujang Jaya International Medan. Komitmen yang tumbuh dalam diri karyawan akan menjaga karyawan untuk tetap berada dalam tempat kerjanya sehingga mengurangi jumlah turnover. Karyawan yang berkomitmen untuk terus bekerja dalam perusahaan tersebut berarti memiliki ikatan kuat pada perusahaan, sehingga karyawan akan senantiasa berusaha mengangkat nama baik perusahaan dengan cara memberikan kinerja terbaiknya. Komitmen organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan memiliki komitmen yang tinggi maka seorang karyawan akan melaksanakan tugas atau pekerjaannya dengan tertib dan lancar sehingga hasil kerjanya (kinerjanya) akan meningkat serta akan berdampak pula pada tujuan perusahaan yang dapat dicapai secara optimal. Namun pada kenyataan yang terjadi dilapangan terdapat 41 karyawan dari 92 karyawan menjawab kurang setuju tidak setuju untuk pernyataan saya merasa senang untuk menghabiskan karir saya di organisasi ini dan pernyataan saya merasa bangga menjadi bagian dari organisasi ini terdapat 38 dari 92 pegawai yang menjawab tidak setuju

dan kurang setuju. Hal ini dapat di lihat kurangnya rasa komitmen karyawan sehingga mempengaruhi kinerja sayang semakin menurun. kemampuan perusahaan dalam mengelola karyawannya dengan baik maka akan menimbulkan komitmen yang kuat dari karyawannya terhadap perusahaan, kondisi seperti ini sangat baik dalam rangka mencapai tujuan perusahaan, karena dengan kondisi seperti ini karyawan akan mampu mengoptimalkan kinerja mereka.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi yang dinilai oleh koefisien jalur sebesar 0.214 . Nilai probabilitas yang didapatkan adalah sebesar $0.000 < 0.05$, dengan nilai TStatistics ($|O/STDEV|$) (t hitung) 2.834, dan nilai t tabel 1.96, dengan demikian t hitung lebih besar dari t tabel ($2.834 > 1.96$) sehingga H_0 ditolak (H_a diterima). Hal ini berarti kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. Ujang Jaya International Medan.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Komitmen Organisasi

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi yang dinilai oleh koefisien jalur sebesar 0.387 . Nilai probabilitas yang didapatkan adalah sebesar $0.000 < 0.05$, dengan nilai TStatistics ($|O/STDEV|$) (t hitung) 3.918, dan nilai t tabel 1.96, dengan demikian t hitung lebih besar

dari t tabel ($3.918 > 1.96$) sehingga H_0 ditolak (H_a diterima). Hal ini berarti pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. Ujang Jaya International Medan.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Komitmen Organisasi

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh komitmen organisasi yang dinilai dengan koefisien jalur sebesar 0.125 Nilai probabilitas yang didapatkan adalah sebesar $0.009 < 0.05$, dengan nilai thitung sebesar 2.605 dan nilai ttabel 1.96, dengan demikian thitung lebih besar dari ttabel ($2.605 > 1.96$), namun T statistic pada total efek pengaruh langsung lebih besar dari pada tidak langsung dengan nilai sebesar $5.850 > 2.605$ maka komitmen organisasi tidak perlu memediasi pengaruh dari kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ujang Jaya International Medan. Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi namun memiliki pengaruh kecil dibandingkan pengaruh langsung pada PT. Ujang Jaya International Medan.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Komitmen Organisasi

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh komitmen organisasi yang dinilai

dengan koefisien jalur sebesar 0.083. Nilai probabilitas yang didapatkan adalah sebesar $0.017 < 0.05$, dengan nilai thitung sebesar 2.406 dan nilai tabel 1.96, dengan demikian thitung lebih besar dari tabel ($2.406 > 1.96$), namun T statistic pada total efek pengaruh langsung lebih besar dari pada tidak langsung dengan nilai sebesar $4.946 > 2.406$ maka komitmen organisasi tidak perlu memediasi pengaruh dari pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ujang Jaya International Medan. Dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi namun memiliki pengaruh kecil dibandingkan pengaruh langsung pada PT. Ujang Jaya International Medan.

Hal tersebut menunjukkan bahwa pelatihan mampu meningkatkan kinerja karyawan yang dimediasi oleh komitmen organisasi. Semakin baik pelatihan yang diberikan oleh perusahaan maka karyawan akan meningkatkan kinerjanya. Namun hal ini berbeda yang terjadi di lapangan masih banyak karyawan yang merasa pelatihan yang diberikan oleh perusahaan rendah sehingga menyebabkan rendahnya komitmen organisasi yang menurunkan kinerja para karyawan. Hendaknya perusahaan lebih sering melakukan pelatihan sehingga komitmen organisasi juga ikut meningkat yang meningkatkan kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi komitmen organisasi. Dapat diartikan bahwa, semakin bagus tingkat pelatihan pada karyawan maka semakin baik pula komitmen organisasi

dengan kinerja karyawan pada PT. Ujang Jaya International Medan.

V. Kesimpulan Dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian ini dari responden yang berjumlah 92 orang, kemudian telah dianalisa, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Ujang Jaya International Medan.
2. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Ujang Jaya International Medan
3. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Ujang Jaya International Medan
4. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen organisasi pada PT. Ujang Jaya International Medan
5. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen organisasi pada PT. Ujang Jaya International Medan
6. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen organisasi pada PT. Ujang Jaya International Medan
7. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen organisasi pada PT. Ujang Jaya International Medan.

Saran

Adapun saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. PT. Ujang Jaya International Medan harus mampu memperbaiki kinerja pegawai sehingga dapat memiliki manfaat bagi kemajuan perusahaan antara lain: dapat meningkatkan produktivitas kerja, menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen.
2. Kepada pimpinan PT. Ujang Jaya International Medan harus mampu memperbaiki kepemimpinan sehingga para karyawannya dapat merasa nyaman dalam bekerja dan tidak memiliki kesenjangan antara atasan dan bawahan.
3. PT. Ujang Jaya International Medan harus sering mampu memperbaiki pelatihannya sehingga mengselaraskan dengan pekerjaan, materi yang diberikan harus sesuai dengan pekerjaannya agar dapat meningkatkan kinerja para karyawannya
4. Kepada karyawan PT. Ujang Jaya International Medan harus mampu meningkatkan rasa komitmen dalam bekerja dengan menumbuhkan rasa kebutuhan diri dan karyawan dan menumbuhkan rasa setia terhadap perusahaan
5. Karyawan harus lebih sering mengikuti pelatihan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya dan karyawan secara otomatis akan menimbulkan rasa komitmen dalam bekerja
6. Kepada karyawan PT. Ujang Jaya internasional harus mampu meningkatkan kinerja. Peningkatan kinerja bisa melalui dengan mengikuti pelatihan dan karyawan juga harus menumbuhkan rasa komitmen sehingga dapat meningkatkan kinerja.
7. Bagi PT. Ujang Jaya International Medan diharapkan hasil penelitian ini dapat membantu organisasi dalam meningkatkan dan mempertahankan Kinerja Pegawai dimiliki oleh pegawai.

VI. Daftar Pustaka

- Ambar T. Sulistiyani dan Rosidah. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, S. 2013. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, Edisi Revisi. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Arthar, Handry Sudiartha. 2020. Dampak Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Lombok Timur. Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (IRMB). Vol. 5. No. 2.
- Basna, Frengky. 2016. Analisis Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen. Vol. 4. No. 3.
- Dessler, Garry (2017). Manajemen Personalia Terjemahan Agus Darma. Jakarta: Penerbit Erlangga.

- Eko, Widodo Suparno. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.
- Eny, Purnawati dkk. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Pelatihan terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Denpasar. Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Vol. 4. No. 2.
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program PLS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : BPFE.
- Hartatik, Puji Indah. 2014. Buku Praktis Mengembangkan Sumber Daya Manusia. Jogjakarta: Suka Buku.
- Hasibuan, Malayu S. P.. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Juliansyah, Noor. 2014. Metodologi Penelitian. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Kasmir, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik). Depok : PT Rajagrafindo Persada.
- Kaswan, 2017. Psikologi Industri dan Organisasi. Bandung: Alfabeta.
- Malthis, Robert L dan John H. Jackson. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku I, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu, Prawira Hie. Jakarta : Salemba Empat.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Marjaya, Indra dan Fajar Pasaribu. 2019. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. Vol. 2. No. 1.
- Naim, Mashuri Yusuk dkk. 2019. Pengaruh Kepemimpinan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Etos Kerja pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Area Makassar. Jurnal Balanca. Vol. 1. No. 2.
- Nawawi, 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.
- Notoatmodjo, S. 2018. Metodologi Penelitian Edisi Kelima, Cetakan Ketiga. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Rivai, Veithzal. el. at. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2017. Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja. Bandung : Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sofyandi, Herman. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: PT Alfabet.
- Sutrisno, Edy. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama. Jakarta : Kencana.
- Wibowo, 2017. Manajemen Kinerja Cetakan Kedua. Depok : PT Raja Grafindo Persada.